



Trabajo de Fin de Máster

LA PROTECCIÓN DE LA FAMILIA POR LA SEGURIDAD SOCIAL

Presentado por:

Lorena Andreu Juan

Tutor/a:

María Arantzazu Vicente Palacio

Máster Universitario en Abogacía

Curso académico 2019/20

Fecha de defensa: Enero 2020

Resumen:

En el presente trabajo se aborda la protección que ofrece el sistema de seguridad social español a la familia a través de las prestaciones contributivas y no contributivas. Se analiza la evolución del sistema de seguridad social y las novedades y modificaciones que se han introducido en materia de prestaciones familiares tras la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación (RDL 6/2019) para garantizar y alcanzar la igualdad entre hombre y mujeres que propugna la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOI).

Palabras clave:

Familia, hombres, mujeres, igualdad de sexo, prestaciones, permisos, contributivas, no contributivas, poderes públicos, hijos, corresponsabilidad en el cuidado del lactante, nacimiento, cuidado del menor, adopción, acogimiento, maternidad biológica, paternidad, trabajo, seguridad social, enfermedad grave, ficciones legales, Régimen General, período mínimo de cotización, bonificación, conciliación.

Índice:

Abreviaturas

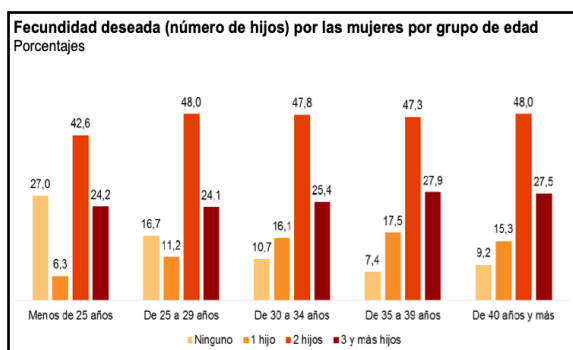
Introducción.....	pág.1
1-. Evolución de nuestro sistema de Seguridad Social.....	pág.4
a) La Ley de Accidentes de Trabajo de 30 de enero de 1900.....	pág.4
b) Ley 193/1963, de 28 de diciembre sobre Bases de Seguridad Social. Real Decreto-ley 36/1978, de 16 de noviembre, sobre gestión institucional de la Seguridad Social, la salud y el empleo.....	pág.7
c) Real Decreto Legislativo 8/2015 de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.....	pág.8
2-.La Seguridad Social y la familia.....	pág.9
2.1. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.....	pág.10
3-. Prestaciones familiares en su modalidad contributiva.....	pág.13
3.1. Prestación por nacimiento y cuidado de menor.....	pág.13
3.2. Corresponsabilidad en el cuidado del lactante.....	pág.17
3.3. Cuidado del menor enfermo de cáncer o enfermedad grave.....	pág.21
3.4. Complemento por maternidad en las pensiones contributivas del sistema de la Seguridad Social.....	pág.24
4-. Ficciones de cotización de las prestaciones familiares.....	pág.24
5-. Prestaciones familiares en su modalidad no contributiva.....	pág.26
5.1. Asignación económica por hijo o menor a cargo.....	pág.27
5.2. Prestación económica por nacimiento o adopción de hijo, en supuestos de familias numerosas, monoparentales y en los casos de madre con discapacidad.....	pág.28
5.3. Parto o adopción múltiple.....	pág.29
6-. Conclusiones.....	pág.29
7-. Bibliografía	

<u>Abreviaturas</u>	
Ley de Accidentes de Trabajo de 30 de enero de 1900	LAT
Constitución Española, aprobada el 31 de octubre de 1978	CE
Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.	ET
Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.	TRLGSS
Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.	LEBEP
Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.	LOI
Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.	RDL 6/2019
Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.	LRJS
Ley 26/1990, de 20 de diciembre, por la que se establecen en la Seguridad Social prestaciones no contributivas.	LPNC
Instituto Nacional de Previsión	INP
Instituto Nacional de Empleo (actualmente esta entidad gestora es el SEPE)	INEM
Instituto Nacional de la Seguridad Social	INSS
Tesorería General de la Seguridad Social	TGSS
Unión Europea	UE

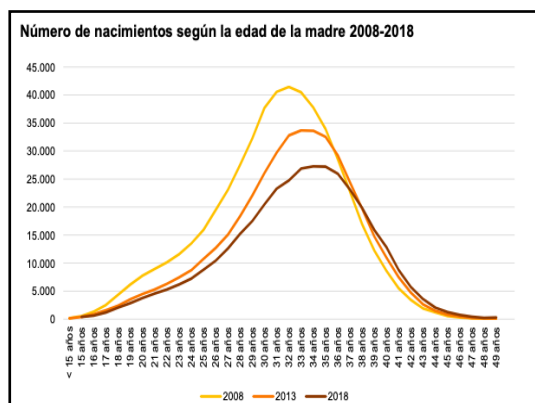
Introducción

Cada vez nuestra sociedad está más envejecida ya que el índice de natalidad es inferior al índice de mortalidad y la esperanza de vida cada vez es mayor. Posiblemente, la falta de crecimiento del índice de natalidad se debe a la falta de recursos económicos de los jóvenes españoles para adquirir una estabilidad económica y laboral y así formar una familia y poder costear los gastos que conlleva hoy en día tener hijos. El bajo índice de natalidad está produciendo una *inversión de la pirámide poblacional*: se ensancha en la cúspide, por el incremento de la esperanza de vida, aumentando el número de personas mayores, y se estrecha en su base, debido a la disminución de los nacimientos¹.

Actualmente, en España la edad media de la maternidad supera los 32 años (32,2 años) debido a que las mujeres, pese a que desean ser madres, lo retrasan por falta de estabilidad económica. Este fenómeno se conoce como la **brecha entre la fecundidad real y la fecundidad deseada**.



Fuente: Notas de prensa Instituto Nacional de Estadística, de 19 de junio de 2019



Fuente: Notas de prensa Instituto Nacional de Estadística, de 19 de junio de 2019

El **baby boom español** está cada vez más lejos de volver a repetirse en España. Este fenómeno fue más tardío, más breve y de menor intensidad que el observado en los grandes países de Europa y en los EE.UU, en los que se produjo

¹ RIQUELME PEREA, P.J y MANZANARES GUTIÉRREZ, A. << La viabilidad del sistema público de pensiones: cuestiones actuales >> Revista Derecho Social y empresa, núm. 10, Febrero 2019, pp. 214-230, p.216

tras la Segunda Guerra Mundial (1946 -1964) ². En España fue durante el período 1956-1964 cuando se produjo una apreciable recuperación de la natalidad. Este fenómeno se originó por el regreso del frente bélico, que había militado a la juventud masculina. Pero en España la guerra se terminó en 1939 y el desarrollo económico tardío (tras la finalización del periodo autárquico que siguió a la guerra), junto a la falta de medios anticonceptivos, así como por la implantación del catolicismo y su doctrina sobre los fines del matrimonio propició que floreciera esa explosión de natalidad. En esta época, la tasa de mortalidad infantil era mayor y el hecho de tener hijos no era una decisión que se tomaba con total libertad, sino que era visto como un aumento de la mano de obra para aumentar los ingresos de la familia. Por otra parte, la tasa de mortalidad era más alta ya que no existían los recursos médicos y farmacéuticos para la prevención y tratamiento de enfermedades que, en aquel entonces, eran incurables e incluso podían llegar a causar la muerte.

Tasa de natalidad en España 1954-1969

Fecha	Nacidos	Nacidos Hombres	Nacidos Mujeres	Tasa Natalidad	Índice de Fecund.
1969	666.568	342.713	323.855	19,90‰	2,86
1968	667.311	342.726	324.585	20,10‰	2,87
1967	680.125	349.315	330.810	20,70‰	2,94
1966	669.919	344.358	325.561	20,70‰	2,91
1965	676.361	347.027	329.334	21,10‰	2,94
1964	697.697	358.304	339.393	22,00‰	3,01
1963	671.520	345.299	326.221	21,40‰	2,88
1962	658.816	338.813	320.003	21,10‰	2,80
1961	654.616	336.867	317.749	21,20‰	2,77
1960	663.375	341.715	321.660	21,70‰	2,86
1959	654.474	336.105	318.369		
1958	653.216	334.511	318.705		
1957	646.784	331.588	315.196		
1956	608.121	311.684	296.437		
1955	598.970	307.544	291.426		
1954	577.886	295.932	281.954		

Fuente: <https://datosmacro.expansion.com/demografia/natalidad/espana?anio=1969> (septiembre 2019)

Estas elevadas tasas de natalidad empezaron a disminuir, a partir de la segunda mitad de los años sesenta hasta inicios del ochenta³, cuando ya empezaron a

² <<La situación demográfica en España. Efectos y consecuencias. Estudio. Separata del volumen II del Informe Anual 2018>>. Defensor del Pueblo. Madrid 2019 pp.5-113. p.24

³ <<La situación demográfica en España. Efectos y consecuencias. Estudio. Separata del volumen II del Informe Anual 2018>>. Defensor del Pueblo. Madrid 2019 pp.5-113. p.24 “A partir de la segunda mitad de los años sesenta las tasas brutas de natalidad comenzaron a disminuir en España, aunque de manera muy lenta, pasando del 23,1 por 1.000 en 1945-1949 hasta el 18,8 por 1.000 en 1975.”

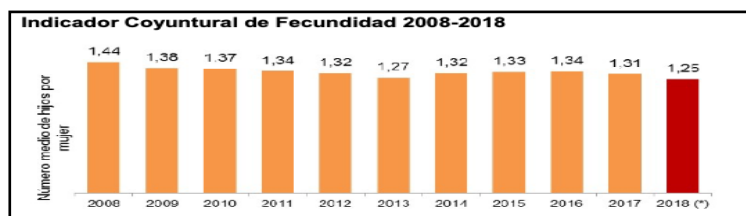
comercializarse medios para evitar embarazos no deseados, como la píldora, se empezaron a producir los primeros divorcios y se incorpora de forma masiva la mujer al trabajo remunerado y a la universidad.⁴

Tasa de natalidad España 2000-2018

Fecha	Nacidos	Nacidos Hombres	Nacidos Mujeres	Tasa Natalidad	Índice de Fecund.
2018	367.374			7,86‰	1,25
2017	393.181	202.478	190.703	8,41‰	1,31
2016	410.583	211.087	199.496	8,80‰	1,34
2015	420.290	216.496	203.794	9,02‰	1,33
2014	427.595	220.843	206.752	9,17‰	1,32
2013	425.715	219.056	206.659	9,11‰	1,27
2012	454.648	234.386	220.262	9,69‰	1,32
2011	471.999	243.292	228.707	10,07‰	1,34
2010	486.575	250.727	235.848	10,42‰	1,37
2009	494.997	255.954	239.043	10,65‰	1,38
2008	519.779	268.377	251.402	11,28‰	1,44
2007	492.527	253.895	238.632	10,86‰	1,38
2006	482.957	249.184	233.773	10,85‰	1,36
2005	466.371	240.201	226.170	10,65‰	1,33
2004	454.591	234.875	219.716	10,57‰	1,32
2003	441.881	227.584	214.297	10,44‰	1,30
2002	418.846	215.995	202.851	10,08‰	1,25
2001	406.380	208.787	197.593	9,94‰	1,24
2000	397.632	205.596	192.036	9,78‰	1,21

Fuente: <https://datosmacro.expansion.com/demografia/natalidad/espana> (septiembre 2019)

La cifra actual de nacimientos en España es la más baja de la historia. En 2018 solamente se produjeron 369.302 nacimientos, frente a los 697.697 de 1964, que ha sido la cifra más elevada de toda la historia de España e incluso del período del baby-boom. La tasa de natalidad fue del 7,86 nacimientos por cada mil habitantes, y el índice de fecundidad (número de hijos por mujer) de 1,25 por cien . El hecho de tener un índice fecundidad inferior al 2,1 por cien por mujer supone que no se garantiza una población estable. La tasa de mortalidad es de 426.053 defunciones de modo que supera la tasa de natalidad. Este fenómeno se conoce como **“death boom”**.



Fuente: Notas de prensa Instituto Nacional de Estadística, de 19 de junio de 2019

⁴ <<La situación demográfica en España. Efectos y consecuencias. Estudio. Separata del volumen II del Informe Anual 2018>>. Defensor del Pueblo. Madrid 2019, cit., p.24

A **nivel europeo**, España es el tercer país con la tasa de natalidad más baja de la Unión Europea. Alemania ha mantenido su tasa de natalidad sin ninguna variación entre el 2017 y 2018 manteniendo una tasa de natalidad de 9,5 nacimientos por cada mil habitantes. Por su parte, Francia es uno de los países europeos con mayor tasa de natalidad: 11,3 nacimientos por cada mil habitantes (en 2018 nacieron 758.610 niños) y con un índice de fecundidad de 1,9 por cien. Y en tercer lugar se encuentra Italia, con una tasa de natalidad de 7,3 nacimientos cada mil habitantes (en 2018 nacieron 439.747 niños) y con un índice de fecundidad de 1,32 por cien.

Países	Fecha	Nacidos	Nacidos Hombres	Nacidos Mujeres	Tasa Natalidad	Índice de Fecund.	Var.
España [+]	2018	367.374	202.478	190.703	7,86‰	1,25	-4,54%
Alemania [+]	2018	787.523	402.517	382.384	9,50‰	1,57	-1,88%
Reino Unido [+]	2018	731.217	387.030	367.724	11,00‰	1,74	-2,79%
Francia [+]	2018	758.610	394.058	375.987	11,30‰	1,90	-1,55%
Italia [+]	2018	439.747	235.733	222.418	7,30‰	1,32	-1,49%
Portugal [+]	2018	87.020	44.072	42.082	8,50‰	1,38	1,47%

Fuente: <https://datosmacro.expansion.com/demografia/natalidad> (septiembre 2019)

1-. EVOLUCIÓN DEL SISTEMA ESPAÑOL DE SEGURIDAD SOCIAL

a) La Ley de Accidentes de Trabajo de 30 de enero de 1900

La Ley de Accidentes de Trabajo de 30 de enero de 1900 (LAT), también conocida como Ley Dato, inspirada en la Ley francesa de 1899, constituye un hito esencial en nuestro sistema de protección social, ya que es la primera disposición en materia de lo que actualmente conocemos como Seguridad Social adoptada en España. Su finalidad fue establecer un sistema de protección de los accidentes de trabajo en la industria y entre sus muchos méritos, definió el accidente de trabajo como “*toda lesión corporal que el operario sufra con ocasión o consecuencia del trabajo por cuenta ajena*”, definición que, en esencia se mantiene en nuestro actual sistema en el art. 156 TRLGSS modificando el vocablo de operario por trabajador. La LAT supuso un viraje en la definición de la responsabilidad frente a la doctrina tradicional de la culpa aquiliana, basada en el individuo autónomo responsable de sus actos. La doctrina del riesgo profesional se configuró como una responsabilidad objetiva, según la cual el titular de los

medios de producción causantes del riesgo debe ser responsable de los accidentes causados. Se trata de un cambio fundamental, que parte de una sociedad en la que trabajador y empresario son categorías sociales.

A partir de esta ley, aparece el primer seguro social e introduce el **principio de responsabilidad objetiva** del empresario por el que responde de los accidentes sufridos por los trabajadores durante el ejercicio de su actividad profesional⁵, es decir, haya habido o no culpa o negligencia del empresario, éste responde de toda lesión corporal que el operario sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecuta por cuenta ajena⁶. En concreto, se considera que las consecuencias económicas del accidente de trabajo son un gasto de producción que debe ir a cargo del empresario. También en esta Ley se diseña un sistema de indemnizaciones que se percibían en supuestos de incapacidad y muertes derivadas del accidente, y su pago correspondía directamente al empresario, salvo que se tratara de un accidente por fuerza mayor.

Al mismo tiempo, esta Ley establecía el **principio de libertad de seguro (art. 12 LAT)**, dejando a la libertad del patrono el asegurarse o no contra las responsabilidades derivadas del accidente, es decir, el empresario podía desplazar su responsabilidad mediante el aseguramiento voluntario. El seguro podía ser individual o colectivo, según se hiciese en cabeza del obrero (el patrono aseguraba directa y personalmente a cada obrero) o del patrono (la compañía aseguradora garantizaba al patrono el pago de la indemnización de los accidentes pudieran sufrir los obreros, pero sin detallar nominalmente los mismos)⁷.

El Reglamento de 28 de julio de 1900 precisaba las reglas técnicas del aseguramiento de los accidentes; otras normas reglamentarias regularon las condiciones de actuación de las entidades privadas (sociedades de seguros y entidades de

⁵ GARCÍA GONZÁLEZ, G. <<Los inicios de la previsión social en España: Responsabilidad patronal y seguro de accidentes en la Ley de Accidente de Trabajo de 1900>> Revista Jurídica de los Derechos Sociales- Núm. 2/2015, Julio - Diciembre 2015, Vol. 5, pp. 1-32, p. 2.

⁶ ALONSO-OLEA GARCÍA, B. << Derecho de los servicios públicos sociales.>> Editorial Civitas, SA, enero de 2014 pp.1-149, p.2

⁷ PIC, P. << La Ley de Accidentes de Trabajo española de 30 de enero de 1900>> Estudio crítico de la Ley de accidentes de trabajo francesa de 9 de abril de 1898, pp.1-11, p.8 OYUELOS, R. <<Tratado de legislación y jurisprudencia de accidentes de trabajo>> p.553.

ahorro análogas), para las que la LAT (1900) abrió un ámbito de actuación relevante.

En 1903 se creó el **Instituto de Reformas Sociales** y en 1908 el **Instituto Nacional de Previsión** (en adelante INP) al que, en un primer momento, se le asignaron los objetivos de: a) difundir e inculcar la previsión popular, en especial en la forma de pensiones de retiro; b) administrar la mutualidad de asociados que se crease; y c) estimular y favorecer la práctica de las pensiones de retiro. Esta primera función de fomento se convirtió en una función de gestión, de forma que el INP asumió la gestión directa de la protección establecida como obligatoria de algunos riesgos sociales, en colaboración con otras entidades. Posteriormente, los mecanismos de protección desembocan en una serie de seguros sociales, entre los que destacan el Retiro Obrero (1919), el Seguro Obligatorio de Maternidad (1923), Seguro de Paro Forzoso (1931), Seguro de Enfermedad (1942) y el Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez (1947). Con el paso del tiempo, la protección dispensada por estos seguros resultó insuficiente y fue necesaria la creación de las **Mutualidades laborales**, organizadas por sectores laborales y cuyas prestaciones tenían como finalidad completar la protección preexistente. En este contexto de protección social fragmentada por riesgos sociales, la promulgación de la **Ley de subsidios familiares de 18 de julio de 1938** inicia la protección a la familia en España mediante prestaciones económicas a todos los trabajadores por cuenta ajena por cada hijo menor de catorce años o mayor incapacitado a cargo del trabajador. Esta protección se vio complementada con la creación de los subsidios de viudedad, orfandad y escolaridad en 1939 y de los premios de nupcialidad y natalidad en 1941. La insuficiencia de estas prestaciones propició la aparición del Plus Familiar (OM de 19 de junio de 1945 y de 29 de marzo de 1946) que consistía en el abono una cantidad determinada, en función de los puntos asignados a cada trabajador, en atención a los familiares a su cargo (la esposa, los hijos solteros menores de veintitrés años siempre que aquélla y éstos no estuviesen trabajando, así como a otros familiares asimilados, tales como ascendientes y hermanos) y se pagaba con cargo a un fondo constituido

al efecto en cada empresa y financiado con aportaciones de ésta consistentes en el 20% de la masa salarial abonada.⁸

b) Ley 193/1963, de 28 de diciembre sobre Bases de Seguridad Social. Real Decreto-ley 36/1978, de 16 de noviembre, sobre gestión institucional de la Seguridad Social, la salud y el empleo.

La *Ley 193/1963, de 28 de diciembre, sobre Bases de la Seguridad Social* supone el inicio de la transición desde el sistema de seguros sociales unificados a un sistema de seguridad social con supresión del ánimo de lucro en la gestión y el establecimiento de un sistema financiero de reparto, consagrando la tendencia a la unidad.

El 1 de enero de 1967 entró en vigor el *Decreto 907/1966, de 21 de abril, aprobado el texto articulado primero de la Ley 193/1963, de 28 de diciembre, sobre Bases de la Seguridad Social*, que consolida las tres características principales que se mantienen, en lo esencial, en nuestro sistema de Seguridad Social: Su carácter contributivo profesional; La separación de la protección entre las contingencias profesionales y las que se denominan comunes.; La creación de la nueva estructura del sistema, siendo los seguros unificados para los trabajadores por cuenta ajena se convierten en lo que se conoce a partir de entonces como el Régimen General y se inicia la extensión de los beneficios de la Seguridad Social mediante la creación de normas específicas de nuevos Regímenes Especiales para determinados sectores de actividad, con importantes diferencias en la acción protectora respecto de los trabajadores del sistema anterior de seguros.

En 1978, de forma prácticamente simultánea a la aprobación de la Constitución Española, se aprobó *Real Decreto-ley 36/1978, de 16 de noviembre, sobre gestión institucional de la Seguridad Social, la salud y el empleo*, que rediseño el esquema de la gestión de las prestaciones. Se crearon nuevas entidades gestoras: Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS), para la gestión de las prestaciones económicas del sistema; Instituto Nacional de Salud que posteriormente

⁸ GARCÍA ROMERO, B. <<La protección familiar en el sistema español de Seguridad Social>> Revista Doctrinal Aranzadi Social núm.14/2000. 9 de septiembre de 2019 pág. 2-3.

paso a denominarse Instituto Nacional de Gestión Sanitaria, para las prestaciones sanitarias; Instituto Social de la Marina, para la gestión de los trabajadores del mar y la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS), como caja única del sistema actuando bajo el principio de solidaridad financiera. Además, se trasladaron al Estado funciones que se consideraban ajenas a la seguridad social, creándose el Instituto Nacional de Empleo (INEM) entre otros.

Al crearse nuevas entidades y proceder a la reasignación de funciones, se decretó la extinción del INP, así como de las Mutualidades Laborales y los Fondos de Garantía de accidentes de trabajo y de Pensiones.

Poco tiempo después, se produjo la promulgación de la **Ley 26/1990, de 20 de diciembre, de Prestaciones no contributivas (LPNC)** que respondía a la idea de llevar a cabo el mandato constitucional previsto en el art. 41 de la CE⁹ estableciendo un modelo de seguridad social universal, es decir accesible a todos los ciudadanos y no solamente a aquéllos que desarrollaban una actividad profesional, quedando configurado el sistema de Seguridad Social como mixto, conviviendo prestaciones contributivas y prestaciones no contributivas.

Desde la entrada en vigor del texto articulado de la **Ley de Seguridad Social aprobado por Decreto 907/1966, de 21 de abril, en 1 de enero de 1967**, han existido dos textos refundidos: el del 1974, aprobado por Decreto 2065/1974, de 30 de mayo y el segundo de 1994 aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio. Y en 2015, se volvió a promulgar un tercer texto refundido, con entrada en vigor el día 2 de enero de 2016, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre.

c) Real Decreto Legislativo 8/2015 de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

Actualmente, nuestro sistema de Seguridad Social se encuentra regulado en el RDL 8/2015 de 30 de octubre. Este sistema es resultado de la evolución de distintas técnicas de reparación o estados de necesidad individual. Esta función de

⁹ Art. 41 CE “*Los poderes públicos mantendrán un régimen público de Seguridad Social para todos los ciudadanos, que garantice la asistencia y prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad, especialmente en caso de desempleo. La asistencia y prestaciones complementarias serán libres*”.

reparación se articula a través de diferentes técnicas jurídicas que van evolucionando y adaptándose a las nuevas situaciones sociales, políticas y económicas. Se pueden identificar hasta cinco ramas que protegen los estados de necesidad a los que atiende nuestro sistema: 1) La seguridad social; 2) La asistencia social; 3) La asistencia sanitaria; 4) La protección de dependencia; 5) Los servicios sociales.

Como se ha señalado anteriormente, desde la aprobación de la Ley de Prestaciones no contributivas (1990) conviven dos niveles de protección para cubrir diferentes estados de necesidad. Por un lado, las **prestaciones contributivas**, que dispensan prestaciones económicas en determinadas situaciones de necesidad generadas por la pérdida de salario o rentas derivadas de la realización de una actividad laboral o profesional. Por su parte, las **prestaciones no contributivas** se dispensan para los ciudadanos en situación de necesidad, es decir por la falta de recursos económicos¹⁰ y sólo cubren determinados y limitados estados de necesidad: vejez, invalidez e hijos a cargo.

El art. 7 TRLGSS establece el ámbito de aplicación del sistema de la Seguridad Social a efectos de las prestaciones contributivas y no contributivas. En cuanto a las prestaciones de naturaleza contributiva, su ámbito de aplicación abarca tanto a los trabajadores por cuenta ajena, a los trabajadores por cuenta propia o autónomos, a los funcionarios públicos, civiles y militares y los socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado e incluso a los estudiantes. En cuanto a las prestaciones no contributivas a todos los españoles o extranjeros que residan o se encuentren legalmente en España.

2-. LA SEGURIDAD SOCIAL Y LA FAMILIA

Nuestra norma suprema protege a cualquier modelo de familia, atendiendo a las características de la realidad familiar existente en cada momento. Así pues, el artículo 39 de la Constitución Española de 1978 es la base de la protección de la familia, que obliga a los poderes públicos a asegurar la protección social y económica de la familia¹¹.

¹⁰ VICENTE PALACIO, A. <<Manual Básico de Seguridad Social>> Atelier 2016. Capítulo I.

¹¹ MORGADO PANADERO, P. <<Las prestaciones familiares como reflejo del art. 41 CE: un sistema multiforme de protección>> Revista Doctrinal Aranzadi Social num.10/2010. pág1

La *Ley de Bases de la Seguridad Social* en adelante (LBSS) unificó los diferentes regímenes de prestaciones familiares en uno sólo y redujo la protección al núcleo familiar estricto (cónyuge e hijos). Este sistema pasó inalterado a la *Ley General de la Seguridad Social de 1974* (LGSS) de modo que se podían distinguir: las asignaciones de pago periódico por esposa o marido incapacitado y por los hijos a cargo, y las prestaciones de pago único por matrimonio y natalidad. Ahora bien, tras la promulgación de la *Ley 26/1985 de 31 de julio, de Medidas Urgentes para la racionalización de la estructura y la Acción Protectora de la Seguridad Social (LMU)* se eliminaron las asignaciones de pago único y periódico por esposa y se estableció un complemento de protección familiar para los afiliados por hijo a cargo en los que concurriera la circunstancia de reducidos ingresos. Era “una prestación que se caracterizaba por ser selectiva y circunstancial, se abonaba mientras el beneficiario se mantuviera como perceptor de menores ingreso y proteger la falta de rentas suficientes”¹². Este complemento familiar fue suprimido por la LPNC, y creó dos modalidades de prestaciones por hijo a cargo: una de carácter contributivo y otra no contributiva. Ambas modalidades tienen como finalidad paliar la carga económica que es tener un hijo a cargo.

El *Real Decreto Ley 1/2000, de 14 de enero, sobre determinadas medidas de mejora de la protección familiar de la Seguridad Social* estableció dos nuevas prestaciones de pago único para los supuestos de nacimiento del tercer o posteriores hijos y para supuestos de parto múltiple. Estas prestaciones tienen como finalidad compensar los gastos que se producen por nacimiento de hijo en los casos de familias con escasos recursos o cuando además deben atender a varios hijos.

2.1-. LEY ORGÁNICA 3/2007, DE 22 DE MARZO, PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES.

La LOI parte de la realidad de desigualdad que sufren las mujeres y de la igualdad reconocida en la Constitución de 1978, concretada en parte, en los artículos que conforman el principio de igualdad constitucional (9.2 y 14 CE), es decir la igualdad materna y como derecho público subjetivo. A pesar de los instrumentos

¹² GARCÍA ROMERO, B. << La protección familiar en el sistema español de Seguridad Social >>, cit., pág. 4-6.

desarrollados para la aplicación de la igualdad entre mujeres y hombres, existe una situación de desigualdad fáctica que hace necesaria la intervención del Estado a través de nuevos instrumentos jurídicos. Por tanto, la LOI viene a cubrir un hueco importante en el ordenamiento jurídico con la finalidad de solucionar el incumplimiento sistemático del mandato constitucional de alcanzar la igualdad real y efectiva¹³. Según el art. 3 LOI el permiso de maternidad no puede dar lugar a ningún tipo de discriminación, aunque existe siempre o en la mayoría de los casos, cuando se disminuyen las oportunidades de empleo de las mujeres en relación con los hombres y además incrementa el cumplimiento de sus obligaciones familiares¹⁴. Por tanto, las especiales relaciones entre la mujer y el hijo tras el alumbramiento pueden ser exclusivas de la madre, pero no excluyentes de las que pueda entablar el otro progenitor, una separación en la que subyace la atribución de una responsabilidad preferente a la madre en la crianza del recién nacido.

Las principales modificaciones y novedades que se introdujeron con esta Ley, afectaron a algunos preceptos del Estatuto de los Trabajadores, en adelante ET y a algunas prestaciones de la Seguridad Social que están íntimamente conectadas con los derechos de los trabajadores. Todas ellas motivadas por mejorar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, tanto de trabajadores como de trabajadoras, y mejorar la protección de situaciones conectadas con la maternidad y paternidad, y la igualdad o paridad entre sexos.

En primer lugar, se estableció el derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de los trabajadores para hacer efectiva la conciliación de la vida personal, laboral y familiar. En este sentido, es necesario hacer referencia a los permisos retribuidos que el ET reconoce a los trabajadores para el cuidado de hijos menores afectados de una enfermedad grave o cáncer e incluso para atender a los cuidados de familiares o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. A efectos de evitar la desprotección de los progenitores en

¹³ SEVILLA MERINO, J., y VENTURA FRANCH, A. <<Fundamento Constitucional de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Especial referencia a la participación política>> Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, de 22/03/2019, pp.15-51, p.17 y 18.

¹⁴ STJUE de 30 de septiembre de 2010 (asunto c-104/09, Roca Álvarez) y la reciente Sentencia de la Audiencia Nacional 198/2018, de 18 de diciembre.

estos supuestos, en los que gozan del derecho de reducción de su jornada laboral para poder atender a dichos familiares o pariente, se reconocen dichos períodos como períodos de cotización efectiva.

Por lo que respecta al permiso de lactancia de un hijo menor estableció la posibilidad de acumular este derecho en jornadas completas siempre que se llegue a un acuerdo con el empresario. En cuanto a la maternidad, se reducen los períodos mínimos de cotización exigidos, llegando a eliminarlos en los supuestos de ser un trabajador menor de 21 años.

También modificó el art. 45.1 d) ET ampliando las causas de suspensión del contrato de trabajo: riesgo durante la lactancia natural de un menor de doce meses, adopción y acogimiento y paternidad.

La medida estrella que introdujo la LOI es el permiso por paternidad ya que modificó el permiso que se reconocía al padre en la *Ley de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral (LCVF)*, de poder disfrutar, a opción de la madre, de una parte del período de descanso posterior al parto. Esto conllevaba que en el momento en que la incorporación de la madre al trabajo supusiera un riesgo para su salud decaía la opción de disfrutar de este permiso el padre, ya que era la madre la que continuaba disfrutando del período de suspensión que restaba. Con la entrada en vigor de la LOI, se modificó este permiso de manera que tanto el padre o el otro progenitor puede hacer uso del período de suspensión inicialmente cedido por la madre, aunque en el momento de la reincorporación la madre se encuentre en situación de incapacidad temporal.¹⁵

Desde el 1 de abril de 2019, tras la entrada en vigor del *Real Decreto Ley 6/2019 de medidas urgentes para la garantía de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación*, esta prestación pasa a llamarse **prestación por nacimiento y cuidado del menor** y se amplía su duración de 8 semanas, fijándose un incremento paulatino hasta alcanzar las 16 semanas en 2021. Por tanto, actualmente las prestaciones de maternidad y paternidad pasan a regularse conjuntamente bajo la denominación prestación por

¹⁵ AGUILERA IZQUIERDO, R. <<Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres>> Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos sociales. Núm. VII, septiembre 2007.Pp. 69-119, p.90.

nacimiento y cuidado de menor. A través de este RD Ley 6/2019 también se introduce por primera vez la prestación económica de corresponsabilidad en el cuidado del lactante, que entró en vigor desde el 8 de marzo de 2019 que dura desde los nueve meses de lactante hasta los doce meses de edad permitiendo al trabajador reducir su jornada laboral, de acuerdo con lo previsto en el art. 37.4 ET.

3-. PRESTACIONES FAMILIARES EN SU MODALIDAD CONTRIBUTIVA

3.1.- PRESTACIÓN POR NACIMIENTO Y CUIDADO DEL MENOR

El legislador español ofrece protección a la situación de ser padre o madre a través de la prestación por nacimiento y cuidado del menor recogida en el art. 177 y ss. del *Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social*, en adelante TRLGSS, ya que de esta situación se derivan las situaciones de suspensión del contrato de trabajo previstas en el art. 45.1 d) ET,¹⁶ que genera derecho a obtener un permiso, también conocido como permiso de maternidad, paternidad o nacimiento, previsto en el art. 48.4, 5 y 6 ET. Esta situación también viene prevista por el *Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público*, en adelante LEBEP, en el artículo 49 a) b) y c) para los empleados públicos, tanto funcionarios públicos como el personal laboral de las Administraciones Públicas¹⁷, aunque en este apartado solamente haremos referencia al ET.

¹⁶ Art. 45.1 d) ET: “Nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, de menores de seis años o de menores de edad mayores de seis años con discapacidad o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.”

¹⁷ Art. 2 LEBEP: “Este Estatuto se aplica al personal funcionario y en lo que proceda al personal laboral al servicio de las siguientes Administraciones Públicas: a) La Administración General del Estado. b) Las Administraciones de las comunidades autónomas y de las ciudades de Ceuta y Melilla. c) Las Administraciones de las entidades locales. d) Los organismos públicos, agencias y demás entidades de derecho público con personalidad jurídica propia, vinculadas o dependientes de cualquiera de las Administraciones Públicas. e) Las Universidades Públicas.”

Según el Tribunal Constitucional (STC 111/2018, de 17 de octubre) la distinta duración de los permisos de paternidad y maternidad no dan lugar a un trato discriminatorio por razón de sexo, en la medida en que cada permiso cuenta con un fundamento diferente, según la normativa internacional, europea y constitucional¹⁸. Esta sentencia se pronuncia sobre una demanda de amparo que se interpone ante el TC, en la que se invoca la vulneración del derecho a la igualdad ante la ley y la no discriminación por razón de sexo (art. 14 CE) poniéndolo en relación con el derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral que dimana del mandato de protección de la familia del art. 39 CE. Se alega que la duración legal del permiso de paternidad inferior al de maternidad constituye una diferencia de trato desigual, en tanto carece de justificación razonable y es desproporcionada¹⁹. La duración desigual de estos permisos deja en situación de desventaja al otro progenitor, con respecto a la madre a la hora de crear un vínculo fuerte y duradero con su hijo²⁰. Esta sentencia cuenta con un voto particular que considera discriminatoria la duración cuestionada porque en definitiva resulta contraria a la efectividad del derecho a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso al empleo y a la promoción profesional. Además, el TC (STC 75/2011, de 19 de mayo) considera que el permiso de maternidad y de paternidad no son situaciones comparables ya que tienen un fundamento distinto, la protección de la salud de la madre y las especiales relaciones con su hijo tras el parto, en el caso de maternidad, y la conciliación la vida familiar y laboral y fomento de la corresponsabilidad en el caso de la paternidad²¹.

Nuestra normativa laboral, establece que tanto la maternidad y paternidad biológicas o por adopción, acogimiento o guarda con fines de adopción o acogimiento **son causas suficientes para proceder a la suspensión del contrato** y por tanto la de las obligaciones recíprocas del empresario (abono del salario) y del

¹⁸ Sentencia del Tribunal Constitucional 111/2018, de 17 de octubre.

¹⁹ GARCÍA CAMPÁ, S. (2019) <<Criar sin parir. Sexo y género como categorías de análisis jurídico en la Sentencia del Tribunal Constitucional 111/2018, de 17 de octubre>> Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF, 433, pp.1-22, p.6.

²⁰ Sentencia de la Gran Sala del Tribunal Europeo de Derechos Humanos, Konstantin Markin c. Russie, asunto 300078/06, de 22 de marzo de 2012.

²¹ Sentencia del Tribunal Constitucional 75/2011, de 19 de mayo.

trabajador (prestación de servicios). El trabajador tiene derecho a la reincorporación a su puesto de trabajo una vez cese la causa que propició la suspensión del contrato de trabajo (art. 48.1 ET) o de la relación administrativa *“Al cesar las causas legales de suspensión, el trabajador tendrá derecho a la reincorporación al puesto de trabajo reservado, en todos los supuestos a que se refiere el artículo 45.1 excepto en los señalados en las letras a) y b), en que se estará a lo pactado”, del mismo modo lo hace la LEBEP en su art. 49 párrafo último “Los funcionarios que hayan hecho uso del permiso por parto o maternidad, paternidad, adopción guarda con fines de adopción o acogimiento tanto temporal como permanente, tendrán derecho, una vez finalizado el periodo de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en los términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.”*

En primer lugar, el ET establece que en los **supuestos de parto** la trabajadora puede suspender su contrato laboral durante **dieciséis semanas ininterrumpidas**, ampliables en dos semanas más por cada hijo en el caso de parto múltiple. Ahora bien, la madre trabajadora debe disfrutar obligatoriamente seis semanas posteriormente al parto. Para el cómputo del período de suspensión se atiende a la fecha del parto y en los casos de parto prematuro o en los que el neonato deba permanecer hospitalizado, podrá computarse a partir de la fecha del alta hospitalaria excluyendo las seis semanas posteriores al parto de suspensión obligatoria del contrato de la madre. Transcurrido el período de suspensión si el neonato continúa hospitalizado por un período superior a siete días, se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado con un máximo de trece semanas adicionales. Cuando fallece la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o en su caso de la parte que reste del período de suspensión y en el supuesto de fallecimiento del hijo el período será el mismo, salvo que la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo una vez transcurridas las seis semanas de descanso obligatorio.

En los **supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento** la duración de la suspensión del contrato es también de dieciséis semanas ampliables en dos semanas por cada menor a partir del segundo, en los

casos adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples, la suspensión se computará a partir de la decisión o resolución judicial por la que se constituya la adopción o acogimiento o guarda. En los casos de adopción internacional, en los que es necesario el desplazamiento de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Con la entrada en vigor del RDLey 6/2019, desde el 1 de abril de 2019 el padre trabajador tiene derecho a suspender su contrato laboral durante ocho semanas fijándose un incremento paulatino hasta alcanzar las 16 semanas en 2021²². Actualmente, estamos en una fase transitoria hasta que, en 2021, se equipare la duración de estos permisos para ambos progenitores, siendo de dieciséis semanas, tanto para los padres como para las madres, de modo que tendrán los mismos derechos y condiciones.

La prestación por nacimiento y cuidado del menor aparece como la cobertura que la Seguridad Social brinda a la persona trabajadora que disfruta de alguno de los permisos que reconoce el ET y el LEBEP, es decir cuando se produce la suspensión del contrato de trabajo aparece la prestación por nacimiento y cuidado del menor para garantizar el sustento económico ante tal suspensión. Se puede entender que existe una relación de causa-efecto entre ambos conceptos, una interrelación entre permiso y prestación, de modo que siempre que haya una prestación habrá un permiso subyacente, pero siempre que haya un permiso no habrá una prestación²³ por cuanto esta está condicionada al cumplimiento de los requisitos exigidos en el ámbito de la Seguridad Social.

Actualmente, esta prestación viene regulada en los art. 177 y ss. TRLGSS donde se establecen los requisitos y condicionantes que se deben reunir para poder ser beneficiario de la misma. El legislador español ha diferenciado dos supuestos de acceso a esta prestación siendo más severo en cuanto a los requisitos para poder acceder a esta prestación, es lo que en el texto legal llama como supuesto especial (art. 181 y 182 de la LGSS) y supuesto general (art. 177 TRLGSS). En

²² Disposición Transitoria decimotercera Estatuto de los Trabajadores.

²³ LLORENS ESPADA, J. << Nuevos retos de las prestaciones de la Seguridad Social por maternidad y paternidad >> Revista de Relaciones Laborales-Núm. 38, enero 2018, pp. 126-151, en p.130.

ambos casos atiende a la edad de la persona trabajadora en la fecha de nacimiento, de la decisión de acogimiento o de guarda con fines de adopción o de la resolución judicial de adopción y al período mínimo de cotización en función de la edad.

Por lo que respecta al **supuesto general**, exige que estén dados de alta en el Régimen General o en una situación de alta asimilada:

Edad persona trabajadora	Período mínimo de cotización	
< 21 años	No se exigirá	
Tiene 21 años y es menor de 26 años	90 días cotizados dentro de los siete años anteriores al momento del inicio del descanso.	Se entenderá cumplido si acredita 180 días cotizados a lo largo de su vida laboral.
Tiene 26 años	180 días cotizados dentro de los 7 años anteriores al momento de inicio del descanso.	Se considerará cumplido si acredita 365 días cotizados a lo largo de su vida laboral.

En cuanto al **supuesto especial** previsto en el art.181 TRLGSS, también conocido como subsidio especial de carácter asistencial y de naturaleza no contributiva *“Serán beneficiarias del subsidio por nacimiento previsto en esta sección, las trabajadoras incluidas en este Régimen General que, en caso de parto, reúnan todos los requisitos establecidos para acceder a la prestación por nacimiento y cuidado de menor regulada en la sección anterior, salvo el período mínimo de cotización establecido en el artículo 178”*. De la lectura de este precepto podemos llegar a la conclusión de que el legislador español ofrece un trato más favorable a la maternidad biológica, ya que solamente prevé que se podrá acceder a esta prestación en el supuesto de no reunir el período mínimo de cotización en el supuesto de maternidad biológica y no en los casos de adopción o acogimiento, además a este subsidio especial pueden acceder tanto los trabajadores por cuenta ajena como los trabajadores por cuenta propia. En todo caso, está limitado a la mujer sin que sea extensible al varón.

3.2-. CORRESPONSABILIDAD EN EL CUIDADO DEL LACTANTE

Para tratar y entender cuál es la situación que protege la prestación por corresponsabilidad en el cuidado del lactante es necesario hacer referencia al art. 37.4 ET que reconoce a los trabajadores un derecho para la lactancia de sus hijos

hasta que cumplan los nueve meses de edad, consistente en un permiso para ausentarse del trabajo una hora, permiso que se puede sustituir por una reducción de su jornada en media hora²⁴. En su origen, el derecho a la lactancia se configuraba como un permiso para que la mujer trabajadora se ausentara durante su jornada laboral, con objeto de amamantar a sus hijos biológicos, y por tanto solamente podía disfrutar de este permiso la madre para favorecer a la lactancia natural²⁵.

Actualmente, el propósito perseguido es que ambos progenitores atiendan al recién nacido en todas sus necesidades, entendidas en sentido amplio y no ciñéndose solamente a la lactancia natural, se dirige a facilitar el cuidado del menor y propiciar el estrechamiento del vínculo afectivo del recién nacido con ambos progenitores durante la etapa inicial de la vida²⁶. Por otra parte, es indiferente el tipo de filiación ya que el derecho se genera tanto en los casos de hijos biológicos como en los de adopción o acogimiento, así se desprende del art. 39.2 CE que encomienda a los poderes públicos la protección integral de todos los hijos, iguales ante la ley con independencia de su filiación, y el art. 108 Código Civil ²⁷, que equipara plenamente los efectos de la filiación por naturaleza y por adopción, en caso contrario resultaría discriminatoria y contraria al art. 14 CE.²⁸ La CE no

²⁴ BASTERRA HERNÁNDEZ, M. <<Las reducciones y adaptaciones de jornada en atención a las necesidades personales y familiares del trabajador>> Revista de Derecho Social -Núm. 78, Abril 2017, pp. 97-126, en p.98.

²⁵ BASTERRA HERNÁNDEZ, M. <<Las reducciones y adaptaciones de jornada en atención a las necesidades personales y familiares del trabajador>> cit., p.98. CABEZA PEREIRO, J. “Descanso semanal, fiestas, permisos y reducción de jornada por lactancia y guarda legal”, en REDT, nº100, 2000, pp. 804 y 805.

²⁶ BASTERRA HERNÁNDEZ, M. <<Las reducciones y adaptaciones de jornada en atención a las necesidades personales y familiares del trabajador>> cit., p.98. VIQUEIRA PÉREZ, C., “Derechos de conciliación de la vida laboral, familiar y personal: deficiencias y problemas”, en Revista Doctrinal Aranzadi, nº10/2010, edición digital.

²⁷ Art. 108 CC “La filiación puede tener lugar por naturaleza y por adopción. La filiación por naturaleza puede ser matrimonial y no matrimonial. Es matrimonial cuando el padre y la madre están casados entre sí. La filiación matrimonial y la no matrimonial, así como la adoptiva, surten los mismos efectos, conforme a las disposiciones de este Código.”

²⁸ BASTERRA HERNÁNDEZ, M. <<Las reducciones y adaptaciones de jornada en atención a las necesidades personales y familiares del trabajador>> cit., p.98 y 99, ,MONTROYA MEDINA,

obliga a que la conciliación de la vida personal, familiar y laboral deba llevarse a cabo de manera corresponsable entre los dos progenitores, ya que el art. 14 CE no contiene un mandato de completa parificación entre las mujeres y hombres, aunque los poderes públicos deben promoverla de acuerdo con el art. 9.2 CE²⁹. Además, la regulación del art. 39 CE da un trato diferenciado a las madres y los hijos, a quienes reconoce a su protección por los poderes públicos (art. 39.2 CE), y a los padres y los hijos, a quienes se reconoce el deber de prestarles asistencia de todo orden (art. 39.3 CE).³⁰

Tras la entrada en vigor, el 8 de marzo de 2019, del *RDL 6/2019*, el permiso por lactancia regulado en el art. 37.4 ET ha pasado a denominarse **permiso por cuidado del lactante**, extendiéndose la responsabilidad en el cuidado del lactante a ambos progenitores, es decir es un derecho de titularidad neutra porque se reconoce tanto a progenitores que son hombres o mujeres y que podrán disfrutar con independencia de la situación laboral del otro³¹. Este permiso permite reducir parcialmente su jornada laboral, en una hora, para poder atender a los cuidados del hijo hasta que cumpla nueve meses. La principal novedad es que este permiso puede ser disfrutado por ambos progenitores sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor. La duración puede llegar a extenderse hasta los doce meses de edad del menor si bien este período adicional conlleva la reducción del salario en la misma proporción que la reducción de jornada, por ello se crea la prestación por ejercicio corresponsable del cuidado del lactante, por el RDL 6/2019.

En todo caso, es el trabajador quien concreta la reducción horaria en su jornada ordinaria y debe avisar por escrito a la empresa con quince días de antelación a

D., << Conciliación de la vida laboral y familiar en la reforma laboral de 2012>, en RTSS. CEF, nº 361, abril 2013, p. 135.

²⁹ STC 12/2008, de 29 de enero.

³⁰ GARCÍA CAMPÁ, S. (2019) <<Criar sin parir. Sexo y género como categorías de análisis jurídico en la Sentencia del Tribunal Constitucional 111/2018, de 17 de octubre.>> cit., p.13.

³¹ BASTERRA HERNÁNDEZ, M. <<Las reducciones y adaptaciones de jornada en atención a las necesidades personales y familiares del trabajador>> cit., p.99, SÁNCHEZ TRIGUEROS, C. << Conciliación de la vida familiar en la Reforma Laboral de 2012: lactancia>> en Revista Aranzadi Doctrinal, nº 1/2012, edición digital, p. 2.

la fecha del inicio y fin del permiso de lactancia. En el caso de que existan discrepancias entre el empresario y el trabajador se resolverán a través de un procedimiento judicial especial para el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral previsto en el art. 139 de la *Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social*, en adelante LRJS³².

La **prestación por corresponsabilidad en el cuidado del lactante** viene regulada en el art. 183 TRLGSS, donde anteriormente se encontraba regulada la prestación por paternidad, que tras la entrada en vigor del RDL 6/2019, pasa a regularse conjuntamente con la prestación de maternidad bajo la denominación “prestación por nacimiento y cuidado del menor” analizada en el punto anterior.

La **situación protegida** por esta prestación es la reducción en media hora de ambos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente, cuando ambos trabajen, para el cuidado del lactante desde que cumpla nueve meses hasta los doce meses, prevista en el art. 37.4 ET. Aunque ambos progenitores reduzcan su jornada laboral solamente puede beneficiarse de esta prestación uno de ellos, por lo que la incompatibilidad se da tanto cuando ambos progenitores trabajen para un mismo empresario como cuando trabajen para distintos empresarios³³.

Las principales diferencias respecto a la regulación anterior al 08/03/2019 es que los dos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores deben disfrutar de este permiso y en ningún caso lo pueden transferir.

Para ser beneficiarios de la prestación de corresponsabilidad en el cuidado del lactante se deben reunir los mismos **requisitos** y condiciones que los establecidos en el art. 181 TRLGSS para acceder a la prestación por nacimiento y cuidado de menor, además los beneficiarios se deben encontrar en alta o en una

³² Art. 37.7 ET “(...) Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos en los apartados 4, 5 y 6 serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social ”

³³ BASTERRA HERNÁNDEZ, M. <<Las reducciones y adaptaciones de jornada en atención a las necesidades personales y familiares del trabajador>>, cit., p.99

situación asimilada.³⁴ Los **empleados públicos** no se rigen por lo establecido en Capítulo VII del TRLGSS sino que se regirán por lo establecido en el art. 48 f) de la LEBEP. Pues bien, el funcionario público tiene derecho a disfrutar de un permiso de lactancia, siendo de una hora de ausencia del trabajo que puede dividirse en dos fracciones. Este derecho puede sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada, o en una hora al inicio o final de la jornada con la misma finalidad. A diferencia del permiso por lactancia del ET este permiso puede ser ejercido indistintamente por uno u otro de los dos progenitores, en el supuesto de que ambos trabajen, no es necesario que lo ejerzan ambos progenitores. Otra de las principales diferencias es que el funcionario/a podrá decidir los días que quiere disfrutar el permiso de lactancia, sin que la Administración pueda denegar este derecho por necesidades del servicio, es decir no es necesario llegar a un acuerdo entre funcionario y Administración para acumular el permiso de lactancia en jornadas completas. El funcionario público puede solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente, ahora bien, solamente se puede disfrutar a partir de la finalización del permiso por nacimiento, adopción, guarda o acogimiento o una vez hayan transcurrido un tiempo equivalente al que equivalen los permisos.

Desde mi punto de vista, el legislador debería de establecer mecanismos que permitieran al empresario ser conocedor si uno de los dos progenitores ya está siendo beneficiario de la prestación por corresponsabilidad del lactante ya que el simple hecho de enfocar esta cuestión a través de la buena fe exigible al trabajador creo que es insuficiente, a pesar de poder constituir una conducta abusiva que podría dar lugar a la pertinente sanción disciplinaria.

3.3-. CUIDADO DE MENORES AFECTADO DE CÁNCER U OTRA ENFERMEDAD GRAVE

³⁴ Art. 165.1 TRLGSS *“Para causar derecho a las prestaciones del Régimen General, las personas incluidas en su campo de aplicación habrán de cumplir, además de los requisitos particulares exigidos para acceder a cada una de ellas, el requisito general de estar afiliadas y en alta en dicho Régimen o en situación asimilada a la de alta al sobrevenir la contingencia o situación protegida, salvo disposición legal expresa en contrario”.*

Esta prestación viene regulada en los arts. 190 y ss. del TRLGSS y trata de cubrir la situación que se deriva de lo establecido en el art. 37.6 ET³⁵ a través del que se reconocen tres supuestos por los que los trabajadores pueden acogerse a su derecho de reducción de jornada derivados de la misma situación de necesidad. La primera situación protegida es la reducción de jornada laboral a la que se acogen algunos padres (biológicos, adoptantes o acogimiento temporal) para cuidar a un hijo menor de doce años. Del mismo modo pueden disfrutar de este derecho los progenitores que tengan a su cargo un menor de dieciocho años afectado de cáncer o cualquier otra enfermedad grave hasta que alcancen los dieciocho años.

El legislador habla de “guarda legal” para englobar tanto la guarda y custodia de los progenitores como la tutela. Pero, además, la doctrina científica asume que también quedaría incluido el acogimiento familiar, al igual que también quedaría englobado el cónyuge incapacitado dado los deberes del art. 68 del Código Civil. También engloba la situación de un ascendiente discapacitado (hasta segundo grado de parentesco), que no estuviese sometido a ningún tipo de tutela pero precisara el cuidado directo de otra persona, integraría las razones de “guarda legal” que generan el derecho a la reducción de jornada³⁶. El sujeto causante de esta prestación es la tercera persona que necesita el cuidado directo del trabajador. Esta persona debe tratarse de un familiar del trabajador que no pueda valerse por sí mismo, que su situación responda a razones de edad, accidente o enfermedad y que no desempeñe actividad retribuida. Solamente cuando concurran todas estas circunstancias el trabajador podrá solicitar la reducción de la jornada del art. 37.6 del párrafo 2º ET. Los trabajadores que decidan acogerse a este derecho deben preavisar al empresario con una antelación de quince días

³⁵ Art. 37.6 ET *"Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella."*

³⁶ BASTERRA HERNÁNDEZ, M. <<Las reducciones y adaptaciones de jornada en atención a las necesidades personales y familiares del trabajador>> cit., p.109, LÓPEZ TERRADA, E., <<El concepto de familia en el Estatuto de los Trabajadores: Identificación de los sujetos protegidos>>, Valencia (Tirant lo Blanch), 2003, p. 47.

o la que determine el convenio colectivo aplicable, precisando la fecha en que se iniciará y finalizará la reducción de jornada.

En cuanto a las **enfermedades graves** a las que se refiere el legislador son las previstas en el *Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio, para la aplicación y desarrollo en el sistema de la Seguridad Social, de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave*. Y se debe entender por persona discapacitada o con diversidad funcional tanto psíquica, física como sensorial toda aquella persona que tuviere reconocido un gran de minusvalía igual o superior al 33%³⁷ y que no pueda costearse por sus propios medios la atención de un cuidador profesional.

De esta prestación solamente se pueden beneficiar los trabajadores que estén en cualquiera de los regímenes del Sistema de la Seguridad Social, excepto el personal funcionario incluido en el ámbito de aplicación del EBEP que se regirá por lo previsto en el artículo 49 e) EBEP. La duración inicial de la prestación es de un mes, prorrogable por períodos de dos meses cuando subsista la necesidad del cuidado. Esta se extinguirá cuando desaparece la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente del menor; cuando el menor cumpla 18 años; por fallecimiento del menor; y por fallecimiento del beneficiario de la prestación.

Las cotizaciones realizadas durante estos períodos de reducción de jornada, se computan incrementadas hasta el 100% de la cuantía que hubiera correspondido si hubiera mantenido dicha reducción de la jornada de trabajo, a efectos de las prestaciones por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural e incapacidad temporal.

Este derecho es individual, es decir en los casos de separación judicial, nulidad o divorcio y ante una falta de acuerdo, en el supuesto de que ambos progenitores tengan derecho al subsidio y haya sido reconocido en favor de uno de ellos se concederá el derecho a la prestación a quien tenga otorgada la custodia del menor y, si fuera compartida, al que lo solicite en primer lugar.

³⁷ BASTERRA HERNÁNDEZ, M. <<Las reducciones y adaptaciones de jornada en atención a las necesidades personales y familiares del trabajador>> cit., p.110, GARCÍA TESTAL, E., LÓPEZ BALAGUER, M., <<Los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar en la empresa>>, Valencia (Tirant lo Blanch), 2012, p. 112.

A mi parecer, esta prestación protege completamente a todos los modelos de familia que coexisten actualmente en nuestra sociedad, ya que de la lectura y análisis de los anteriores preceptos, el legislador solamente exige que haya una relación con el menor o con la persona a cargo de un cierto grado de parentesco o lazos de afinidad, permitiendo reducir la jornada a cualquier trabajador/a con independencia de la filiación. Ahora bien, creo que lo conveniente y para garantizar el derecho a la conciliación laboral y familiar sería necesario desvincular definitivamente la cuestión del cuidado del grado de parentesco y así permitir acceder a estos derechos y prestaciones a los cuidadores efectivos con independencia de los lazos legales o familiares con la persona afectada³⁸.

3.4-. COMPLEMENTO POR MATERNIDAD EN LAS PENSIONES CONTRIBUTIVAS DEL SISTEMA DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Este complemento tiene su origen en la Ley 48/2015, de 29 de octubre, de los Presupuestos Generales del Estado para el año 2016, actualmente se encuentra en el art. 60 TRLGSS y es aplicable a las pensiones de jubilación, viudedad e incapacidad permanente de las mujeres que hayan tenido dos o más hijos biológicos o adoptados. Tiene plenos efectos desde el 1 de enero de 2016, la cuantía se determinará en función del número de hijos.

El objetivo de este complemento, de naturaleza jurídica de pensión contributiva, es reconocer la contribución demográfica al sistema de Seguridad Social de las mujeres trabajadoras que han compatibilizado su carrera laboral con la maternidad. Por otra parte, a través de este complemento se intenta reducir las consecuencias de la discriminación sufrida por las mujeres y colaborar en la disminución de la brecha de género que desde el ámbito laboral se traslada al de las pensiones de la Seguridad Social.

4-. PROTECCIÓN FAMILIAR A TRAVÉS DEL ESTABLECIMIENTO DE FICIONES DE COTIZACIÓN

³⁸ BASTERRA HERNÁNDEZ, M. <<Las reducciones y adaptaciones de jornada en atención a las necesidades personales y familiares del trabajador>> cit., p.114 SALA FRANCO, T., BALLESTER PASTOR M.A., Reducción y adaptación de la jornada por conciliación, Valencia (Tirant lo Blanch), 2009, p. 38.

Como hemos tratado anteriormente, el ordenamiento laboral establece toda una serie de medidas para facilitar la atención y el cuidado y de los hijos y de otros familiares que, combinadas con las que se articulan en el campo de la Seguridad Social, van destinadas a facilitar la conciliación entre la vida familiar y la vida laboral y a paliar el defecto de rentas durante determinados períodos de tiempo³⁹. Se entiende que son ficciones de cotización aquellas cotizaciones no realizadas realmente al sistema, pero que son reconocidas como tales con diferente finalidad o alcance: cálculo de la cuantía de la pensión, cálculo de la edad legal de jubilación, cumplimiento de los periodos de carencia.etc. Se trata de beneficios para compensar los desajustes que existen entre las situaciones de excedencia por cuidado de hijos o familiares o de las derivadas del nacimiento y cuidado de un menor.

Tras la derogación del RDLeg 1/1994 por el RD Ley 8/2015⁴⁰, se integraron sus preceptos y disposiciones en el TRLGSS. Bien es cierto, que La Ley 27/2011 *de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de la Seguridad Social* introduce a la LGSS de 1994 una serie de previsiones específicas que amplían los beneficios por cuidado de hijos o menores para proteger las situaciones de interrupción de la cotización en los supuestos de nacimiento o adopción de hijos o acogimiento de menores y ampliación de los periodos considerados como cotizados en los casos de excedencia por cuidado de hijos o menores acogidos o familiares. La aplicación de estas medidas empezó a aplicarse de forma paulatina y gradual a partir del 1 de enero de 2013.

Actualmente, los arts. **235 a 237 TRLGSS** establecen toda una serie de beneficios a través del reconocimiento de periodos de cotización asimilados o cotizaciones ficticias a efectos de poder acceder a las pensiones contributivas de jubilación e incapacidad permanente.

En primer lugar, en los que la madre, a consecuencia del parto, se ve obligada a suspender su contrato laboral o incluso a renunciar a su puesto de trabajo y por

³⁹ BLASCO JOVER, C. <<Tres preguntas (con respuesta) sobre la excedencia por cuidado de hijos: cuando se requiere reformar la norma para ampliar su protección>> pp.79 a 95, p.79, Revista de Derecho Social, núm. 86, abril 2019.

⁴⁰ Disposición derogatoria única TRLGSS: <<Quedan derogadas cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan a lo dispuesto en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, y en particular, las siguientes: El texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio>>

tanto a interrumpir su periodo de cotización, sin disfrutar del permiso de maternidad, el legislador computa como cotizado 112 días (16 semanas) y de 14 días más por cada hijo a partir del segundo, este incluido, si el parto fuera múltiple, salvo que se hubiera cotizado durante la totalidad de las 16 semanas o durante el tiempo que corresponda si el parto fuese múltiple.

La *disposición transitoria decimocuarta del TRLGSS* establece que los beneficios por cuidado de hijos o menores del art. 236 TRLGSS son de aplicación a partir del 1 de enero de 2013, siendo para ese año de 112 días por cada hijo o menor adoptado o acogido, hasta alcanzar un máximo de 270 días por hijo en el año 2019. Esta bonificación es aplicable a todos los regímenes de la Seguridad Social y se tiene en cuenta para la cuantía de la pensión de jubilación, para la determinación de la edad legal de acciones y para la acreditación de las cotizaciones mínimas exigidas para acceder al derecho. Los beneficiarios de esta bonificación pueden ser ambos progenitores, adoptante o acogedores, pero solamente puede ser reconocido en favor de uno de ellos, determinado de común acuerdo, y en caso de controversia se reconocerá el derecho a la madre.

Las cotizaciones reconocidas por parto y por cuidado de hijo son compatibles y acumulables entre sí, pero en ningún caso pueden sumar más de 5 años para cada beneficiario.

Para los supuestos en los que el trabajador se acoja a los periodos de tres años de excedencia para cuidado de hijo o menor en régimen de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción, el art. 237.1 TRLGSS establece que este periodo tendrá la consideración de período de cotización efectiva a efectos de las prestaciones de la Seguridad Social por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad.

En el caso de que el trabajador se acoja a su derecho de excedencia para el cuidado de otros familiares, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, el legislador ha establecido en el art. 237.2 TRLGSS que se considerara efectivamente cotizado el primer año, con independencia de la duración de la excedencia que en ningún caso puede ser superior a los dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, tal y como señala el art. 46.3 ET.

5-. PRESTACIONES FAMILIARES EN SU MODALIDAD NO CONTRIBUTIVA

Son prestaciones económicas no contributivas aquellas que se reconocen a ciudadanos que, encontrándose en situación de necesidad protegible, carecen de recursos suficientes para su subsistencia, aun cuando no haya cotizado nunca o el tiempo suficiente para alcanzar las prestaciones del nivel contributivo. Tal y como establece el art. 351 TRLGSS son prestaciones familiares de la Seguridad Social, en su modalidad no contributiva: La asignación económica por hijo o menor acogido a cargo; La prestación económica por nacimiento o adopción de hijo, en supuestos de familias numerosas, monoparentales y en los casos de madres con discapacidad; Prestación económica por parto o adopción múltiples.

5.1-. ASIGNACIÓN ECONÓMICA POR HIJO O MENOR A CARGO

Esta prestación es conocida comúnmente como “la **ayuda de los puntos**”, consiste en una asignación económica que se da por cada hijo menor de 18 años a cargo del beneficiario, o mayor afectado de una discapacidad igual o superior al 65%, con independencia del tipo de filiación, así como por los menores acogidos en acogimiento familiar, permanente o pre adoptivo, siempre que no se supere el límite de ingresos establecido. Se encuentra regulada en el art. 352 TRLGSS. Esta prestación no había sido incrementada desde el año 2000 hasta la aprobación del “*Real Decreto-Ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo*” que ha incrementado su cuantía anual, con efectos de 1 de abril de 2019, para los **hijos o menores a cargo, menores de 18 años sin discapacidad** a 341 euros anuales (antes era de 291 euros al año) cuando los ingresos del beneficiario no rebasen los 12.313 euros anuales.

Cuando se trate de hijos con discapacidad, según su edad o grado de discapacidad tendrán derecho a una asignación económica distinta:

Si se trata de hijos menores de 18 años con una discapacidad igual o superior al 33% tendrán derecho a una asignación económica trimestral de 250 euros, sin exigirse ningún límite de recursos económicos. Cuando sean mayores de 18 años con una discapacidad igual o superior al 65% se establece una asignación económica de 392 euros mensuales (no se exige ningún límite de recursos económicos) y en el caso de padecer una discapacidad igual o superior al 75% y cuando necesitan el concurso de otra persona para realizar los actos vitales más elementales como vestirse, comer o análogos; tendrán derecho a una asignación económica de 588 euros mensuales.

Esta asignación económica se percibirá siempre mientras no se produzcan variaciones que determinen su aumento, disminución o extinción y se renueva automáticamente al cotejar los datos económicos de los beneficiarios con la Agencia Tributaria.

5.2-. PRESTACIÓN ECONÓMICA POR NACIMIENTO O ADOPCIÓN DE HIJO, EN SUPUESTOS DE FAMILIAS NUMEROSAS, MONOPARENTALES Y EN LOS CASOS DE MADRES CON DISCAPACIDAD.

Se encuentra regulada en el art. 357 TRLGSS, se trata de una prestación económica de pago único a tanto alzado y se reconoce por el nacimiento o adopción de hijo en familias numerosas o que adquieran dicha condición con tal motivo, en familiares monoparentales y en los casos en que la madre padezca una discapacidad igual o superior al 65%, siempre que no se supere un determinado nivel de ingresos. Ahora bien, esta prestación no se reconoce en los supuestos de acogimiento familiar.

Conocida como el **“cheque-bebé”** fue establecida mediante la *Ley 35/2007 de 12 de noviembre, por la que se establece la deducción por nacimiento o adopción sobre la Renta de las Personas Físicas y la prestación económica de pago único de la Seguridad Social por nacimiento o adopción*. Consistía en una prestación económica de pago por importe de 2500 euros por el nacimiento de cada hijo. Estuvo vigente durante el periodo comprendido entre el 1 de julio de 2007 y 31 de diciembre de 2010, pues se deroga con efectos de 1 de enero de 2011 por el Real Decreto-ley 8/2010, de 20 de mayo.

Tras analizar esta prestación no contributiva es cierto que al ser un ámbito tan reducido el de las familias que se pueden beneficiar de este tipo de ayudas produce un cierto trato discriminatorio y desigual por lo que respecta a las familias que no son ni monoparentales o en las que ninguno de los progenitores padezca ninguna discapacidad ya que puede que se encuentren en una situación de necesidad derivada del nacimiento o adopción de un hijo. De igual modo también es criticable que solamente se reconozca este derecho cuando la que sufra un cierto grado de discapacidad sea la madre sin hacer ningún tipo de referencia en los casos en los que el que padezca dicha discapacidad sea un hombre. De modo, que esta prestación a mi parecer no cumple con los objetivos que marca la LOI de fomentar la igualdad entre hombres y mujeres.

5.3-. PRESTACIÓN ECONÓMICA POR PARTO O ADOPCIÓN MÚLTIPLES

Esta prestación fue creada por el *Real Decreto-Ley 1/2000, de 14 de enero, sobre determinadas medidas de mejora de la protección familiar de la Seguridad Social*, que introducía la prestación económica por nacimiento de tercer o sucesivos hijos y la prestación económica por parto múltiple, su finalidad es compensar las cargas familiares⁴¹. Este texto fue derogado por el *Real Decreto 1368/2000 de 19 de julio y este por el Real Decreto 1335/2005 de 11 de noviembre, por el que se regulan las prestaciones familiares de la Seguridad Social*, pasando a denominarse como la prestación económica de pago único por parto o adopción múltiples.

Actualmente, se encuentra regulada en los artículos 359 a 362 TRLGSS y tiene por objeto compensar el aumento de gastos que produce en las familias el nacimiento o adopción de dos o más hijos por parto o adopción múltiples.

La cuantía se calcula atendiendo al Salario Mínimo Interprofesional (SMI)⁴² y al número de hijos, de modo que en el año 2019 el importe de la prestación será, para el año 2019 en el caso de ser dos hijos 3.600€; cuando sean tres hijos será 7.200€ y cuando sea 4 o más la cuantía será de 10.800 €.

6-. CONCLUSIONES

Las prestaciones familiares, tienen una finalidad claramente protectora ante situaciones en las que el núcleo familiar ve reducidos sus ingresos por el incremento de responsabilidades familiares y por otra parte intentan paliar el efecto que tiene incrementar la familia y de esta forma aumentar la tasa de natalidad y reducir la edad de fecundación.

Nuestro sistema no diferencia entre modelos de familia, es decir protege tanto al modelo de familia tradicional, como a las familias monoparentales y a las familias de progenitores del mismo sexo. Ahora bien, existen algunas situaciones, como los supuestos de gestación subrogada, en los que existe cierta polémica sobre

⁴¹ BUENAGA CEBALLOS, O. << *La familia y la Seguridad Social*>>Capítulo XIV <<La familia como contingencia protegida (III):Las prestaciones familiares en sentido estricto (2)>> Dykinson publicado en 2014 pp. 271-291, p. 274

⁴² Real Decreto 1462/2018, de 21 de diciembre, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2019. Art. 1 “El salario mínimo para cualesquiera actividades en la agricultura, en la industria y en los servicios, sin distinción de sexo ni edad de los trabajadores, queda fijado en 30 euros/día o 900 euros/mes, según que el salario esté fijado por días o por meses. ”

si son situaciones que se les reconoce protección por la Seguridad Social y si se pueden considerar situaciones protegidas por nuestro sistema, ya que se trata de una práctica que no está permitida en España. En este aspecto, existen sentencias en las que se reconoce el derecho a acceder a la prestación por nacimiento por entender que en estos supuestos lo que debe primar es el interés superior del menor, aunque no siempre es así. En cuanto a las ficciones legales que reconoce el legislador es necesario poner de manifiesto que en algunos casos solamente se prevé para los supuestos de maternidad biológica dejando en el olvido la maternidad derivada de la adopción o acogimiento, a mi parecer en cierto modo es como que el legislador español sigue siendo algo reacio a equiparar la maternidad biológica y las nuevas formas de filiación. Es por ello, que creo que aún queda mucho por avanzar y garantizar las mismas condiciones e igualdades con independencia del género, sexo y filiación.

Tras más de diez años desde la aprobación y entrada en vigor de la LOI, aún siguen existiendo desigualdades y diferencias de trato en los derechos que tienen los padres y madres que además son trabajadores. Por una parte, considero que estas diferencias de trato en cuanto a sus derechos laborales y condiciones de trabajo, están basadas en el papel que asume el hombre y la mujer en el seno de la familia, ya que a la mujer se le suele asociar el papel de asumir la mayoría de las cargas familiares, como puede ser el cuidado de los hijos, ya que en los orígenes de nuestro sistema era la mujer la que se quedaba en casa y el hombre el que iba a trabajar. A pesar de que cada vez la mujer está más integrada en el mundo laboral y en muchos sectores que tradicionalmente han sido masculinizados, aún existen desigualdades entre sexos del mismo modo que ocurre con los hombres que trabajan o quieren integrarse en un sector más feminizado, como por ejemplo los relacionados con la moda y belleza. En este sentido, aún queda mucho por hacer y de concienciar a la sociedad española que tanto hombre como mujer tienen las mismas capacidades y condiciones para poder realizar todo tipo de trabajo, en cualquier sector y que tienen el mismo derecho de cuidar a sus hijos y de atender a sus necesidades para poder estrechar un buen vínculo afectivo, con independencia del sexo o de género.

BIBLIOGRAFÍA

- AGUILERA IZQUIERDO, R. << Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres>> Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos sociales. Núm. VII, septiembre 2007. pp. 69-119.
- ALONSO-OLEA GARCÍA, B. <<Derecho de los servicios públicos sociales>> Editorial Civitas, SA, enero de 2014 Editorial Civitas, SA, enero de 2014, pp.1-149.
- BASTERRA HERNÁNDEZ, M. <<Las reducciones y adaptaciones de jornada en atención a las necesidades personales y familiares del trabajador>> Revista de Derecho Social -Núm. 78, abril 2017, pp. 97-126.
- BLASCO JOVER, C. <<Tres preguntas (con respuesta) sobre la excedencia por cuidado de hijos: cuando se requiere reformar la norma para ampliar su protección>>, Revista de Derecho Social, núm. 86, abril 2019, pp.79-95.
- BUENAGA CEBALLOS, O. << La familia y la Seguridad Social>>Capítulo XIV <<La familia como contingencia protegida (III): Las prestaciones familiares en sentido estricto (2)>> Dykinson publicado en 2014 pp. 271-291.
- GARCÍA CAMPÁ, S. <<Criar sin parir. Sexo y género como categorías de análisis jurídico en la Sentencia del Tribunal Constitucional 111/2018, de 17 de octubre.>> Revista de Trabajo y Seguridad Social. (2019) CEF, 433, pp.1-22.
- GARCÍA GONZÁLEZ, G. <<Los inicios de la previsión social en España: Responsabilidad patronal y seguro de accidentes en la Ley de Accidente de Trabajo de 1900>> Revista Jurídica de los Derechos Sociales- Núm. 2/2015, Julio - Diciembre 2015, Vol. 5, pp. 1-32.
- GARCÍA ROMERO, B. << La protección familiar en el sistema español de Seguridad Social>> Revista Doctrinal Aranzadi Social num.14/2000. 9 de septiembre de 2019 pág. 4-6.
- LLORENS ESPADA, J. <<Nuevos retos de las prestaciones de la Seguridad Social por maternidad y paternidad>> Revista de Relaciones Laborales-Núm. 38, enero 2018, pp. 126-151.
- MORGADO PANADERO, P. <<Las prestaciones familiares como reflejo del art. 41 CE: un sistema multiforme de protección>> Revista Doctrinal Aranzadi Social num.10/2010.
- PIC, P. <<La Ley de Accidentes de Trabajo española de 30 de enero de 1900>> Estudio crítico de la Ley de accidentes de trabajo francesa de 9 de abril de 1898, pp.1-11, p.8 OYUELOS, R. <<Tratado de legislación y jurisprudencia de accidentes de trabajo>> p.553.

- RIQUELME PEREA, P.J y MANZANARES GUTIÉRREZ, A. << *La viabilidad del sistema público de pensiones: cuestiones actuales*>> Revista Derecho Social y empresa, núm. 10, febrero 2019, pp. 214-230.
- SEVILLA MERINO, J.,y VENTURA FRANCH, A. << *Fundamento Constitucional de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Especial referencia a la participación política*>> Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, de 22/03/2019, pp.15-51.
- VICENTE PALACIO, A. <<*Manual Básico de Seguridad Social*>> Atelier 2016. Capítulo I.
- <<*La situación demográfica en España. Efectos y consecuencias. Estudio. Separata del volumen II del Informe Anual 2018*>>. Defensor del Pueblo. Madrid 2019 pp.5-113.
- Notas de prensa Instituto Nacional de Estadística, de 19 de junio de 2019

LEGISLACIÓN

- Constitución Española, aprobada el 31 de octubre de 1978.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Ley de Accidentes de Trabajo de 30 de enero de 1900.
- Ley 35/2007 de 12 de noviembre, por la que se establece la deducción por nacimiento o adopción sobre la Renta de las Personas Físicas y la prestación económica de pago único de la Seguridad Social por nacimiento o adopción.
- Ley 193/1963, de 28 de diciembre sobre Bases de Seguridad Social.
- Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.
- Real Decreto-ley 36/1978, de 16 de noviembre, sobre gestión institucional de la Seguridad Social, la salud y el empleo.
- Real Decreto-Ley 1/2000, de 14 de enero, sobre determinadas medidas de mejora de la protección familiar de la Seguridad Social.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.
- Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- Real Decreto-Ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo.
- Real Decreto 1335/2005 de 11 de noviembre, por el que se regulan las prestaciones familiares de la Seguridad Social.

JURISPRUDENCIA

- STJUE de 30 de septiembre de 2010 (asunto C-104/09, Roca Álvarez)
- Sentencia de la Gran Sala del Tribunal Europeo de Derechos Humanos, Konstantin Markin c. Russie, asunto 300078/06, de 22 de marzo de 2012.
- Sentencia del Tribunal Constitucional 111/2018, de 17 de octubre.
- Sentencia del Tribunal Constitucional 75/2011, de 19 de mayo.
- Sentencia del Tribunal Constitucional 12/2008, de 29 de enero.

WEBGRAFÍA

- <http://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/PrestacionesPensionesTrabajadores/10967/33761#40835>
- <https://datosmacro.expansion.com/demografia/natalidad>

